

BORRADOR DE REAL DECRETO QUE REGULA LA RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DE RESIDENCIA

CAPÍTULO I ASPECTOS GENERALES

Artículo 1. Objeto, ámbito de aplicación y fuentes

1. Este Real Decreto tiene por objeto establecer las bases reguladoras de la relación laboral de carácter especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.
2. Será de aplicación a los titulados universitarios que, previa superación de la prueba nacional selectiva, hayan obtenido plaza en las unidades docentes acreditadas con la finalidad de obtener el título de especialistas mediante el correspondiente Programa de Formación por el sistema de residencia previsto en el artículo 20 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de Profesiones Sanitarias, percibiendo las retribuciones legalmente establecidas.
3. También será de aplicación a los especialistas en ciencias de la salud que, conforme a lo establecido en el artículo 25 de la citada Ley, accedan al Diploma de Área de Capacitación Específica por el sistema de residencia.
4. Se aplicará en todo el territorio del Estado, cualquiera que sea la titularidad, pública o privada, de los establecimientos sanitarios donde se encuentren ubicadas las unidades docentes acreditadas para la docencia y formación de especialistas en Ciencias de la Salud.
5. Se excluye de su ámbito a los licenciados y diplomados que cursen programas de especialidades en régimen de alumnado.
6. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral de carácter especial de residencia se regularán por lo establecido en este Real Decreto, por el Estatuto de los Trabajadores con carácter supletorio, por los convenios colectivos y por la voluntad de las partes manifestada en los contratos de trabajo.

CAPÍTULO II DEL CONTRATO

Artículo 2. Forma y eficacia del contrato

1. El contrato de trabajo se celebrará por escrito entre el residente, en su condición de trabajador, y la entidad titular de la Unidad Docente acreditada para impartir la formación, en su condición de empleador. Se formalizará el número de ejemplares que resulte necesario.
2. En el contrato se incluirán, al menos, los siguientes extremos:
 - a) La identidad de las partes que lo suscriben.
 - b) El domicilio social de la empresa.
 - c) La Unidad Docente donde se desarrollará el Programa de Formación. Si en la acreditación de la misma se prevé la rotación por más de un centro se hará constar esta circunstancia.
 - d) La convocatoria en la que el residente ha obtenido la plaza.
 - e) La fecha del comienzo de la relación laboral y su duración.
 - f) El título universitario del residente y el Programa de Formación que va a cursar.
 - g) Las cuantías de sus retribuciones.
 - h) La jornada laboral.
 - i) La duración de las vacaciones y la modalidad de atribución y determinación de las mismas.
 - j) El convenio colectivo aplicable.
3. Al contrato se incorporarán las diligencias de las renovaciones que en cada caso correspondan según la duración del Programa Formativo de la especialidad.
4. En esta relación laboral de carácter especial de residencia no se establecerá período de prueba.
5. En el supuesto de haberse suscrito con anterioridad, el contrato de trabajo quedará sin efecto si el residente no supera el examen médico al que está obligado a someterse para comprobar que no padece enfermedad ni está afectado por alguna limitación física o

psíquica, de carácter permanente, que sea incompatible con las actividades profesionales que exige el programa formativo.

Artículo 3. Duración del contrato.

1. La duración del contrato será de un año, renovable por períodos iguales durante el tiempo que dure su Programa de Formación, siempre que, al final de cada año, el residente haya sido evaluado positivamente por el Comité de Evaluación de la Especialidad correspondiente.
2. En el supuesto previsto en el artículo 11.2 de este Real Decreto, la duración del contrato podrá ser inferior al año, celebrándose para finalizar el curso por el tiempo que haya permanecido interrumpido.
3. Cuando el residente obtenga una evaluación anual negativa por no alcanzar los objetivos formativos fijados, pero el Comité de Evaluación considere que puede alcanzarlos mediante un Plan de recuperación específica y programada, el contrato se prorrogará por el período de dicho plan que deberá realizarse dentro de los tres primeros meses del siguiente año lectivo, quedando supeditada la prórroga sucesiva al resultado de su posterior evaluación.

Esta prórroga de recuperación será también autorizada finalizado el último año de residencia si el Comité de Evaluación considera posible la recuperación mediante dicho Plan.

Artículo 4. Derechos y deberes

Dadas las cualidades especiales de esta relación laboral, además de los regulados con carácter general por el Estatuto de los Trabajadores, el personal residente tendrá derechos y deberes específicos.

1. Derechos

- a) A conocer el Programa de Formación de la especialidad a cuyo título aspira, así como, en su caso, las adaptaciones individuales del mismo.
- b) A la designación de un tutor que le asistirá durante el desarrollo de las actividades previstas en el programa de formación.
- c) A recibir, a través de una práctica profesional programada, supervisada y evaluada, una formación teórico-práctica que le permita alcanzar progresivamente los conocimientos y la responsabilidad profesional necesarios para el ejercicio

autónomo de la especialidad, mediante su integración en la actividad asistencial, ordinaria y de urgencias del Centro.

- d) A ser informado de las funciones, tareas, cometidos, programación funcional y objetivos asignados a su unidad, centro o institución, y de los sistemas establecidos para la evaluación del cumplimiento de los mismos.
- e) A ejercer su profesión y desarrollar las actividades propias de la especialidad con el nivel de responsabilidad alcanzado en cada una de las fases de su período formativo.
- f) A participar en actividades docentes e investigadoras de la Unidad acreditada.
- g) Al registro de sus actividades en el Libro de Residentes.
- h) A que la evaluación continuada, anual y final de su aprendizaje se realice con la máxima objetividad.
- i) A la prorroga de la formación durante el tiempo y las condiciones fijadas en el apartado 3 del artículo anterior.
- j) A la revisión de las evaluaciones anuales y finales otorgadas según el procedimiento que se regula en este Real Decreto.
- k) A participar, en los términos que establezca la legislación vigente, en la Comisión Nacional de la Especialidad y en las Comisiones de Docencia de los Centros.
- l) A evaluar la adecuación de la organización y funcionamiento del Centro a la actividad docente con la garantía de la confidencialidad de dicha información.
- m) A no ser desposeído de su plaza si no es por alguna de las causas de extinción previstas en este Real Decreto.

2. Deberes

- a) Realizar todo el Programa de Formación con dedicación a tiempo completo, sin compatibilizarlo con cualquier otra actividad profesional en el ámbito público o privado.
- b) Formarse siguiendo las instrucciones del personal sanitario y de los órganos unipersonales y colegiados de dirección y docentes que, coordinadamente, se encargan del buen funcionamiento del Centro y del

desarrollo del Programa de Formación de la especialidad correspondiente.

- c) Cumplir los reglamentos y norma de funcionamiento aplicables en las Instituciones que integran la Unidad Docente.
- d) Prestar personalmente los servicios y realizar las prácticas asistenciales que establezca el correspondiente Programa de Formación y la organización funcional del Centro, para adquirir los conocimientos relativos a la especialidad y también, contribuir en los fines propios de la Institución Sanitaria.

Artículo 5. Jornada Laboral.

- 1. El régimen de jornada de trabajo y descansos del personal residente, tanto de los centros públicos como de los privados acreditados para la docencia, será el establecido legalmente para el personal estatutario sanitario de los Servicios de Salud.
- 2. El disfrute de las vacaciones anuales retribuidas de cada residente se fijará atendiendo al cumplimiento de los programas de docencia y a las necesidades asistenciales, de acuerdo con la programación funcional del Centro.
- 3. No podrán celebrarse contratos de trabajo de personal residente con jornada a tiempo parcial.

Artículo 6. Fiestas y permisos.

- 1. El personal residente disfrutará de las fiestas y permisos conforme a lo regulado en el artículo 37, apartados 2, 3, 4, y 4 bis, 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores.
- 2. El disfrute de las fiestas laborales previstas en el ámbito de cada Comunidad Autónoma se fijará para cada residente dependiendo del estado de las circunstancias señaladas en el apartado 2 del artículo anterior.

Artículo 7. Retribuciones.

- 1. La retribución mensual se desglosará en los siguientes conceptos:
 - a) Salario base.
 - b) Complemento salarial, asignado según el año de formación que el residente esté realizando.
 - c) Complemento de atención continuada, destinado a remunerar la atención a los usuarios fuera de la jornada

ordinaria, para asegurar la atención sanitaria permanente en el Centro.

2. Los residentes tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias que se devengarán semestralmente a partir del primer día de los meses de junio y diciembre, que se abonarán junto al salario correspondiente a dichos meses. El importe de cada una de ellas será, como mínimo, de una mensualidad del salario base.

Artículo 8. Movilidad

1. El personal residente podrá realizar rotaciones externas no previstas en la acreditación otorgada al Centro o Unidad Docente en la que desarrolla el Programa de Formación siempre que se cumplan los siguientes requisitos:
 - a) Que la rotación externa sea propuesta y autorizada por los órganos competentes, especificando los objetivos que se pretenden, que deben referirse a la ampliación de conocimientos o al aprendizaje de técnicas no practicadas en el Centro y que, según el Programa de Formación, son necesarias.
 - b) Que la Gerencia del Centro de origen se comprometa expresamente a continuar abonando al residente la totalidad de sus retribuciones, incluidas las derivadas de la atención continuada que realice durante la rotación externa.
 - c) Que se realicen preferentemente en centros acreditados para la docencia o en centros extranjeros de reconocido prestigio.
 - d) Que no superen los cuatro meses continuados dentro de cada período de evaluación anual.
2. Las rotaciones externas darán derecho a gastos de viaje, pero no a dietas de alojamiento y manutención.
3. Las rotaciones externas deben figurar, debidamente visadas, en el Libro del Especialista en Formación, y el Centro o Unidad donde se han practicado las actividades está obligado a emitir el correspondiente informe de evaluación.
4. Las rotaciones previstas en la Acreditación de la Unidad Docente no tendrán la consideración de movilidad.

Artículo 9. Suspensión del contrato.

1. El contrato sólo podrá suspenderse por las causas siguientes:

- a) Incapacidad temporal del residente.
- b) Maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.
- c) Ejercicio de cargo público representativo.
- d) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- e) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- f) Fuerza mayor temporal.
- g) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- h) Excedencia forzosa.
- i) Por el ejercicio del derecho de huelga.
- j) Cierre legal de la Empresa o Centro.
- k) Por decisión de la residente que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

2. En el supuesto de que el residente fuera un titulado universitario superior, dado el carácter de esta relación laboral, no sólo asistencial sino también formativo, y los rápidos avances de las ciencias de la salud, si el tiempo de la suspensión de su contrato resultara superior a dos años, se incorporará en la parte del Programa de Formación que acuerde la Comisión Docente de la especialidad, aunque ello suponga la repetición de algún período evaluado ya positivamente.

Artículo 10. Excedencias

En cuanto a los derechos de excedencia se estará a lo regulado en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, con excepción de la prevista en el apartado 2 del mismo que no podrá concederse en ningún caso.

Artículo 11. Extinción del contrato.

1. El contrato se extinguirá por las siguientes causas:

- a) Por haber obtenido una evaluación final positiva y por lo tanto, finalizar el Programa de Formación de la especialidad correspondiente.

- b) Por haber obtenido una evaluación anual o final negativa de carácter definitivo.
 - c) Por renuncia voluntaria del residente explícita o tácita, entendiéndose así cuando se haya autorizado la repetición completa del período formativo y el residente no se incorporará a su inicio sin causa justificada o cuando no se incorporara al plan específico de recuperación acordado por el Comité de Evaluación.
 - d) Por las causas previstas en los apartados g), h), i) y j) del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores o porque la Autoridad competente retire a la Unidad Docente la acreditación para la formación de especialistas.
 - e) Por suspensión del contrato motivado por fuerza mayor temporal o causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, si la duración de las mismas es superior a seis meses.
 - f) Por despido disciplinario.
 - g) Por jubilación
 - h) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del residente, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.
 - i) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
2. Cuando la extinción se produzca por las causas previstas en los apartados 1. d) y e) de este artículo, la Administración Sanitaria ofertará a los residentes afectados la posibilidad de continuar su formación como especialistas en otras unidades docentes, suscribiendo nuevos contratos con las entidades titulares de las mismas que darán por válidos los períodos de formación ya realizados y evaluados positivamente en la Unidad Docente de procedencia.
3. En el supuesto de extinción por despido disciplinario, si éste fuera declarado improcedente por sentencia firme, el residente tendrá derecho a optar entre la readmisión o la indemnización. Si optara por la readmisión, dependiendo del tiempo transcurrido desde que fue despedido y la ejecución de la sentencia, se procederá igual que lo previsto en el artículo 9. 2 respecto a la incorporación tras la suspensión del contrato.

4. La extinción del contrato supondrá también la de los derechos derivados de la superación de la correspondiente prueba nacional selectiva, por lo que, para acceder a un Programa de Formación de la misma especialidad o de otra diferente, se exigirá la superación de una nueva prueba, salvo cuando la causa de la extinción no sea imputable al residente.
5. La extinción del contrato por las causas previstas en los apartados 1. a) y b) de este artículo no dará derecho a indemnización.

CAPÍTULO III RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 12. Responsabilidad Disciplinaria.

El personal en formación por el sistema de residencia incurrirá en responsabilidad disciplinaria por las faltas que cometa.

Artículo 13. Clases de faltas

1. Las faltas disciplinarias pueden ser leves, graves o muy graves.
2. Para la calificación de las faltas se estará a lo dispuesto en los convenios colectivos, en el Estatuto de los Trabajadores y, dadas las características especiales de esta relación laboral, supletoriamente se aplicará la establecida legalmente para el personal estatutario de los servicios de salud, tanto en los centros públicos como privados acreditados para la docencia.
3. A efectos disciplinarios no se computarán como faltas de asistencia las previstas en el párrafo segundo de la letra d) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. Sanciones

Por las faltas disciplinarias cometidas se impondrán las siguientes sanciones:

1. Por faltas leves: apercibimiento.
2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos meses.
3. Por faltas muy graves: despido.

Artículo 15. Procedimiento disciplinario

1. La competencia para la imposición de sanciones disciplinarias corresponde al Gerente o representante legal de la Institución Sanitaria de la que dependa la Unidad de Docencia.
2. Con carácter previo a la imposición de la sanción, el responsable de la gestión de personal del Centro comunicará por escrito al residente la fecha y los hechos que se consideran incluidos en alguno de los supuestos de incumplimiento previstos en las normas de aplicación y su posible calificación, para que en el plazo de diez días alegue lo que a su defensa convenga.
3. Cuando se trate de faltas graves o muy graves dará también traslado de este escrito a la Comisión de Docencia, para que en el plazo de diez días, manifieste su criterio.
4. Recibidas las alegaciones o transcurrido el plazo sin que estas se produzcan, el Gerente o representante legal de la Institución sanitaria notificará por escrito al interesado la sanción, la fecha y hechos que la motivaron y su calificación o, en su caso, el sobreseimiento con que ha concluido el procedimiento.
5. La calificación de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas serán revisables ante la jurisdicción social.
6. El Comité de Empresa será informado de las sanciones impuestas a los residentes por faltas muy graves.

Artículo 16. Prescripción de las faltas

1. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que el Centro tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

2. La prescripción se interrumpirá con la notificación prevista en el apartado 2 del artículo anterior, volviendo a correr el plazo pasado el período de diez días establecido para hacer alegaciones.

CAPÍTULO IV DERECHOS COLECTIVOS

Artículo 17

1. El personal en formación por el sistema de residencia tendrá los derechos colectivos reconocidos con carácter general por la legislación vigente.

2. En el caso de convocatoria de huelga, los residentes estarán obligados a formar parte de los servicios mínimos si motivadamente lo decidiera la Dirección del Centro o la Administración correspondiente.

Disposición adicional primera. Personal en formación por el sistema de residencia con discapacidad.

1. Con arreglo a lo dispuesto en los artículos 37 y 37 bis de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, las personas con discapacidad serán admitidas y participarán en condiciones que garanticen el principio de igualdad de trato en los procesos de formación por el sistema de residencia.

2. En el supuesto de que se adjudicara una plaza de residente en formación a una persona con discapacidad, el Centro del que dependa la Unidad Docente correspondiente estará obligado a hacer las obras, adaptaciones y demás ajustes razonables que se precisen para lograr la accesibilidad a todas las actividades del Programa Formativo, así como a facilitarle las ayudas técnicas necesarias, para lo que podrá solicitar asesoramiento y apoyo al Centro de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas (CEAPAT) o a otra Entidad pública o privada especializada.

3. Si por motivos arquitectónicos insalvables o graves problemas presupuestarios u otras razones análogas que pudieran suponer una carga excesiva esto no se hiciera, y por lo tanto, la imposibilidad de realizar las actividades a las que obliga el Programa Formativo se debiera a las condiciones del Centro y no a las limitaciones funcionales del residente, no se le podrá declarar no apto en el examen médico preceptivo, y la Administración Sanitaria donde se ubique la Unidad Docente estará obligada a ofertarle otra plaza en una Unidad Docente que reúna las cualidades que permitan su formación y su integración en las actividades formativas y asistenciales en situación de igualdad respecto a los demás residentes de la misma especialidad.

4. Si la discapacidad impide al residente realizar jornadas de trabajo prolongadas, no se disminuirá el número de horas que determina el Programa formativo, pero sí se organizarán de forma que tenga los descansos necesarios y apropiados a sus capacidades funcionales.

5. A los efectos de la relación laboral especial regulada en este Real Decreto, se entiende por personas con discapacidad las comprendidas en el artículo 1,2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad.

Disposición adicional segunda. Condiciones especiales de la jornada laboral

1. Dado el carácter especial de la relación laboral de residente, cuyo objetivo es la obtención del título de especialista mediante la superación de un Programa de formación, hacer uso del derecho a la reducción de jornada imposibilita realizar el curso en su totalidad. También perjudica al logro de dicho fin la suspensión del contrato de trabajo.

Por este motivo y en los casos que proceda, el residente podrá elegir entre estas opciones o una organización de su horario de trabajo que, sin que suponga realizar menos horas de las estipuladas, no realice jornadas diarias superiores a 12 horas en los siguientes casos:

a) A partir del sexto mes de embarazo o del cuarto mes si el embarazo es múltiple.

b) Por razones de guarda legal, el residente que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida.

c) Cuando le sea necesario encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

d) El residente que tenga la guardia y custodia no compartida de un hijo menor de edad, debido a cualquier causa posible.

Disposición Adicional tercera. Residencia sin límite de edad.

Siempre que se reúnan los requisitos exigidos para obtener una plaza de residente en formación, cualquier persona podrá optar a ella sin límite de edad y una vez obtenida, cursar íntegramente el Programa Formativo con independencia de los años que llegue a cumplir hasta la evaluación final.

Disposición Adicional Cuarta. Condiciones laborales especiales para la protección integral contra la violencia de género.

1. Para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, la residente víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean posibles en el Centro.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre el Centro y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre el Centro y la residente afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la residente, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

2. La residente víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho preferente a que se le asigne otra plaza de residente en formación de la misma titulación y especialidad que esté vacante en otra Unidad Docente de otra localidad, incluso, de otra Comunidad Autónoma.

En tales supuestos, la Administración Sanitaria estará obligada a comunicar a la residente las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

Este cambio de Unidad Docente tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales el Centro de origen tendrá la obligación de reservar la plaza que anteriormente ocupaba la residente trasladada.

Terminado este período, la residente podrá optar entre el regreso a su Centro de origen o a la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la obligación de reserva.

3. Cuando la causa de la suspensión haya sido la decisión de la residente que se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de la tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Disposición Adicional quinta. Procedimiento de revisión de las evaluaciones.

Cuando las evaluaciones anuales o la evaluación final sean negativas y el Comité de Evaluación considere que no procede recuperación y, por lo tanto, sólo quepa la extinción del contrato, los residentes afectados podrán solicitar la revisión de las calificaciones, que se realizarán mediante los siguientes procedimientos.

1. Revisión de la evaluación anual.

Dentro de los diez días siguientes a la publicación de la evaluación, el residente podrá solicitar por escrito su revisión ante la Comisión de Docencia, que previa citación del interesado, se reunirá dentro de los quince días posteriores a la recepción de la solicitud.

Al acto de revisión el residente podrá acudir acompañado por su Tutor. Los miembros de la Comisión formularán las preguntas que consideren convenientes y la calificación, que resultará definitiva, se decidirá por mayoría absoluta.

En el caso de que la Comisión acuerde una evaluación positiva, se procederá a su publicación en el plazo de cinco días contados desde la fecha de la revisión.

Si el acuerdo fuera mantener la evaluación negativa, en el mismo plazo, la Comisión se lo notificará al residente mediante resolución motivada.

2. Evaluación final:

En este supuesto el procedimiento será el mismo que el fijado para la evaluación anual, si bien, la revisión se solicitará ante la Comisión Nacional de la Especialidad y se efectuará en el plazo de treinta días desde la recepción del escrito de solicitud.

Si tras el acto de revisión, se mantuviera la evaluación negativa, el residente tendrá derecho a realizar una prueba extraordinaria, ante la misma Comisión, entre los seis meses como mínimo y un año como máximo a contar desde la fecha de la revisión. La Comisión estará obligada a notificar al residente la fecha de la prueba con un mes antelación. La calificación de esta prueba será definitiva.

Disposición Adicional sexta. Jurisdicción competente

Los conflictos que surjan entre las partes como consecuencia del contrato de trabajo serán competencia de la Jurisdicción Social.

Disposición transitoria única. Aplicación progresiva de la jornada máxima.

La limitación del tiempo de trabajo legalmente establecida para el personal sanitario estatutario de los servicios de salud, sumando la jornada ordinaria y la jornada complementaria, se aplicará progresivamente al personal residente, tanto de los centros públicos como de los privados acreditados para la docencia, en los siguientes períodos:

- a) Jornada máxima de 58 horas semanales de promedio en cómputo anual hasta el 31 de julio de 2007
- b) Jornada máxima de 56 horas de promedio en cómputo semestral, entre el 1 de agosto de 2007 y el 31 de julio de 2008.
- c) A partir del 1 de agosto de 2008 la jornada máxima será de 48 horas semanales de promedio en cómputo semestral.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa

Quedan derogadas cuantas disposiciones reglamentarias de igual o inferior rango que se opongan o contradigan lo dispuesto en este Real Decreto.

Disposición final única. Entrada en vigor

El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.